

部下のメールを勝手に チェックするのは、 プライバシーの侵害になるのか？



さて、さっそくですが問題です。

「人のメールを勝手に見ることは問題である。○か×か？」

自分から人に見せるのであれば話は別ですが、自分のメールを勝手に見られて気分の良い人はいないはず。まして、これが全くの他人が勝手に見たとなれば「プライバシーの侵害で訴えてやる！」となってもおかしくはありません。では、もしこれが「会社の部下のメール」だったらどうでしょうか？

それについて、裁判があります。

ある会社で、事業部長（男性）が、部下（女性）の会社のメール（私的なものも含む）を勝手にみていたとして、その部下の女性から訴えられました。その会社では、パスワードは各社員の氏名をそのまま使用していたため、その事業部長は簡単にみることができたそうです。

では、この裁判の結果はどうなったか？部下の女性が負けました。ここで「えー？なぜ？」と思った人もいるかもしれませんが、なぜかをお話する前にもう1つの別の裁判についてもお話しします。

あるメディア会社で、部下のメールをみていた上司が「プライバシーの侵害である」と訴えられました。結論からお話すると、この裁判でもメールをみられた部下が裁判に負けています。

「個人情報保護」という言葉が一般化し、会社も個人も（ある意味異常なくらいに）神経質になっているこの時代に、個人情報の代表的なもの1つである「メール」は個人が守られて当然と思われるかも知れません。

ではなぜ、両方の裁判とも「見られた社員」が負けたのか？それは、「見た上司」の行為に適法性が認められたからです。

前者の事例では、その部下があやまって私的なメールを事業部長に送ってしまったことがきっかけでした。実はこの部下は私的なメールが非常に多かったのです。

社員には仕事の時間中には仕事に専念すべきという「職務専念義務」があります。そして、会社は就業規則や社内規定でメールの私的利用を制限する規定を設けることができます。この事業部長がメールをみていた目的はこの私的利用を監視するためであり、その目的が裁判で「適法」と認められたのです。

また、後者の事例では、社内で流された匿名の誹謗中傷が記載されたメールについて、その部下が発信者ではないかと疑いがかけられていました。そこで、その上司が調査の目的でメールをみていたのです。

「個人情報保護」というと、社員はなんでも守られると勘違いし、会社は必要以上に慎重になり勝ちです。ただ、それはどんな場合にも無条件に保証されるものではありません。その部分の規定をしっかりと定めないと、私的利用が増えて業務に差し支えたり、外部への情報漏えいにつながったりと問題になる可能性があります。

そうならないためにも、「必要があれば、会社や上司はメールを確認することができる」ということを社内にアナウンスしていくことが重要なのです。

（ただし、会社や上司も無条件に社員のメールをみることはできません。相応の理由がある場合などの一定のルールがあります）

 社会保険労務士 小林一石

※当コラムはわかりやすさを最優先しています。そのため法律の一部の例外は省略している場合があります。ご不明な点はお気軽にご相談ください。

NEWS 有休取得が勤続年数に深く関係

有休の取得率が高い会社ほど、社員の勤続年数が長いことが新潟労働局の調査でわかりました。有休取得率の上位100社と下位100社で比較すると、その差が3年以上違ったそうです。この調査を行った理由が「新潟が全国平均と比べ有休取得率が著しく低いため」とは皮肉な話ですが。

NEWS ハローワーク、ブラック企業の求人拒否

ハローワークが賃金・労働時間などの違反の多い会社からの新卒求人を拒否できるようになりました（今年の3月から開始）新卒求人に限るとするのは効果が限定される気もしますが、そのうちに中途にも範囲が広がるのでしょうか。そうなると一定の抑止力にはなりそうですね。

Bグルメ ローストビーフ油そばビースト



JR新宿駅より
徒歩2分
11時～翌8時
年中無休
食べログ
3.52★★★★

最近はやりのローストビーフと油そばのいいとこ取りメニューです。3段階で肉増しもできます。次回は肉増しに挑戦したいですね。